



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**Ipotesi di Accordo per la ripartizione delle risorse del Fondo Risorse Decentrate per le categorie B, C e D e del Fondo Retribuzione di Posizione e di Risultato per la categoria EP  
– anno 2022 –**

*Redatta in conformità allo schema della circolare MEF-DRGS-IGOP n. 25 del 19.07.12*

**PARTE I**

**Modulo 1 – Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	28 aprile 2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b> Delegato della Rettrice alle Relazioni Sindacali Prof. Luigi Burroni Direttore Generale Dott. Marco Degli Esposti</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> RSU FLC/CGIL, CISL SCUOLA Federazione GILDA UNAMS Federazione UIL SCUOLA RUA SNALS CONFISAL</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b> RSU FLC/CGIL, CISL SCUOLA Federazione GILDA UNAMS Federazione UIL SCUOLA RUA SNALS CONFISAL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, D ed EP dell'Università degli Studi di Firenze



<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<b><i>Ipotesi di Accordo per la ripartizione delle risorse del Fondo Risorse Decentrate per le categorie B, C e D e del Fondo Retribuzione di Posizione e di Risultato per la categoria EP – anno 2022 –</i></b>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<b>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno:</b> <i>(Informazioni riportate successivamente alla stipula dell'accordo)</i> Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 7/2022 del 26 maggio 2022
		<b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</b> <i>(Informazioni riportate successivamente alla stipula dell'accordo)</i>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:</b> - Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2022 (triennio 2022-2024).
		<b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009:</b> - Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2022 (triennio 2022-2024).
<b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:</b> - Presenza nel sito istituzionale dell'Ateneo di Firenze di una apposita sezione, di facile accesso e consultazione, denominata "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE", con la quale l'amministrazione ha assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d. lgs. 150/2009 e, successivamente, di cui al d. lgs. 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".		



		<p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009:</b></p> <p>- La relazione 2020 è stata validata nella seduta del Nucleo di Valutazione del 14 giugno 2021.</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		
Nessuna		

**PARTE II**

**Modulo 2**

**Illustrazione dell'articolato del contratto**

**(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)**

<b>a) Illustrazione dell'articolato del contratto</b>	<p>In data 28 aprile 2022 la delegazione di parte pubblica dell'Università degli Studi di Firenze, la RSU e tutte le OO.SS. di Ateneo hanno sottoscritto, l'” <i>Ipotesi di Accordo per la ripartizione delle risorse del Fondo Risorse Decentrate per le categorie B, C e D e del Fondo Retribuzione di Posizione e di Risultato per la categoria EP – anno 2022 –</i>” (<b>allegato 1</b>).</p> <p>Nella presente ipotesi di accordo le parti, tenuto conto dell'avvenuta certificazione dei Fondi ex art. 63 (per le categorie B, C e D) e ex art. 65 (per la categoria EP) del CCNL 2016-18 per l'anno 2022, nella seduta del Collegio dei Revisori dei Conti del 8 aprile 2022, hanno convenuto sulla ripartizione delle risorse, ai sensi dell'art. 64 e 66 del CCNL Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018, come di seguito specificato.</p> <p style="text-align: center;"><i>FONDO ART. 63 CCNL 2016-2018</i></p> <p>1) Alle <b>Progressioni economiche Orizzontali 2022</b> per il personale delle categorie B, C e D è destinato l'importo di <b>€ 362.560,00</b> (corrispondente alla Ria e al Differenziale del personale cessato nell'anno 2021 e quantificato nel Fondo 2022, oltre alla quota residua della PEO 2021). Le eventuali somme residue delle progressioni economiche 2022, delle quali sarà data informativa alle Organizzazioni sindacali, andranno ad incrementare le risorse finalizzate all'erogazione dei premi correlati alle performance per le categorie B, C e D per l'esercizio finanziario 2022 e destinate alle progressioni economiche orizzontali</p>
---	---



	<p>per l'esercizio finanziario 2023. I criteri per le PEO 2022 sono individuati nel CCI.</p> <p>2) All'<b>indennità di responsabilità ex art. 91 CCNL</b> è destinato l'importo di <b>€ 100.000,00</b>. L'eventuale residuo di tale importo sarà destinato alla retribuzione delle Performance 2022.</p> <p>3) Alle indennità previste dal titolo IV del CCI sono destinati i seguenti importi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Indennità di reperibilità € 10.000,00</b> (ragionevole stima);</li><li>- <b>Indennità di turno, Indennità di centralinista non vedente, Indennità di autista, Indennità di rischio da radiazione per un importo totale di € 20.994,00</b> (ragionevole stima);</li><li>- <b>Indennità mensile accessoria € 2.074.000,00</b> (ragionevole stima).</li></ul> <p>I criteri di corresponsione delle predette indennità sono individuati nel predetto CCI. L'eventuale residuo di tali importi sarà destinato alla retribuzione delle Performance 2022.</p> <p>4) In applicazione del CCI, è destinato alla <b>Performance organizzativa e alla performance individuale</b> l'importo di <b>€ 316.666,00</b> (ragionevole stima), corrispondente all'importo del fondo certificato per l'anno 2022 decurtato di quanto destinato agli altri istituti del trattamento accessorio (PEO, Indennità di reperibilità, Indennità di turno, Indennità di centralinista non vedente, Indennità di autista, Indennità di rischio da radiazione, Indennità mensile accessoria, Indennità di Responsabilità (Unità funzionali, Funzioni di Responsabilità, Funzioni Specialistiche, Direttori Tecnici).</p> <p>In applicazione del predetto CCI, sono destinati alla performance organizzativa (performance organizzativa di Ateneo e obiettivi di struttura) una quota pari al 90% del fondo delle risorse dedicate, riservando alla performance individuale (capacità manageriale e comportamenti organizzativi) la residua quota del 10%.</p> <p>Inoltre a valere sulla quota di ripartizione della performance individuale verrà remunerato anche il "bonus delle eccellenze" per il personale di categoria B, C e D, con le modalità previste dal CCI.</p>
--	--



- 5) In applicazione del comma 11 art. 58 CCNL 19 aprile 2018, l'indennità di responsabilità nonché i premi correlati alle performance per il personale di categoria B, C e D con rapporto di lavoro a tempo parziale sono erogati per intero, pertanto in misura non proporzionale al regime orario adottato (come previsto dall'art. 17 del CCI).

*FONDO 2021 ART. 65 CCNL 2016-2018*

- 6) Alle **Progressioni economiche Orizzontali 2022** per il personale **della categoria EP** è destinato l'importo di **€ 143.069,00** (corrispondente alla Ria e al Differenziale del personale cessato nell'anno 2021 e quantificato nel Fondo 2022, oltre alla quota residua della PEO 2021).

Le eventuali somme residue delle progressioni economiche 2022, delle quali sarà data informativa alle Organizzazioni sindacali, andranno ad incrementare le risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato per la categoria EP per l'esercizio finanziario 2022 e destinate alle progressioni economiche orizzontali per l'esercizio finanziario 2023.

I criteri per le PEO 2022 sono individuati nel CCI.

- 7) Alla **Retribuzione di risultato** per il personale della categoria EP è stimato di destinare di **€ 110.961,00**. I criteri per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati sono individuati nel CCI.

In applicazione del predetto CCI, l'articolazione della retribuzione di risultato al personale di categoria EP è la seguente, da erogare a seguito di valutazione e correlata all'effettiva percentuale di valutazione conseguita, correlata al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alle altre componenti da SMVP:

<i>Colonna A</i>	<i>Colonna B</i>
<i>Fascia</i>	<i>% base collegata ad obiettivi</i>
Fascia 1	25%
Fascia 2	
Fascia 3 ( <u>con</u> incarico)	
Fascia 3 (senza incarico)	10%

Inoltre lo stesso CCI prevede che la percentuale di risultato, come sopra determinata potrà essere integrata, al massimo di un ulteriore 5%, in caso di disponibilità di eventuali residui esistenti, ad eccezione degli importi già destinati ad altra finalità.



	<p>La quota del fondo destinata alla retribuzione di risultato remunererà anche il “Bonus delle Eccellenze” per il personale di categoria EP, secondo le modalità previste dal CCI.</p> <p>8) In applicazione del comma 11 art. 58 CCNL 19 aprile 2018, i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi correlati alla retribuzione di risultato per il personale di categoria EP con rapporto di lavoro a tempo parziale sono erogati per intero, pertanto in misura non proporzionale al regime orario adottato (come previsto dall’art. 17 del CCI).</p>
<b>b) Sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse</b>	<p>Al finanziamento degli istituti regolati dal presente accordo integrativo per il personale di categoria B, C, e D è destinata la quota di € <b>2.884.220,00</b>.</p> <p>Parimenti per il personale di categoria EP è destinata la quota di € € <b>785.349,00</b></p>
<b>c) Effetti abrogativi impliciti</b>	<p>Non pertinente all’ipotesi di accordo sottoscritta</p>
<b>d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità</b>	<p>L’erogazione dei suddetti compensi avviene in seguito al raggiungimento degli obiettivi assegnati e verificati dal sistema di valutazione, così come previsto dalla normativa vigente e gli accordi integrativi di Ateneo sottoscritti in materia</p>
<b>e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche</b>	<p>Non pertinente all’ipotesi di accordo sottoscritta</p>
<b>f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo</b>	<p>La stipula della presente ipotesi di accordo ha come obiettivo la valorizzazione del personale come risorsa di un’organizzazione complessa che opera attraverso la sintesi di molteplici e diverse professionalità nonché della partecipazione del personale come contributo umano all’espletamento delle attività medesime.</p>
<b>g) Altre informazioni utili</b>	<p>Nessuna</p>

Firenze, 6 maggio 2022

f.to IL DIRETTORE GENERALE  
(Dott. Marco Degli Esposti)